

女性活躍推進法に伴う行動計画

株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント

1. 当社の現状と課題

当社は、企業理念の Philosophy & Policy の一つである Fairness の一環として、年齢・性別・国籍等に関係なくプロフェッショナルとして活躍していける職場環境整備を進めております。2016年よりプロフェッショナルコンサルタントとして認められる Grade II（シニアコンサルタント）以上の女性比率引き上げを目標に行動してきた結果、38.8%まで引き上げることができました。

一方、「管理職」で見ると、その女性割合は一番高い業務職でも30%を切り、コンサルタント職においては20%を切る状態です。

2. 目標

<新たに掲げる目標>

2026年までに、全社管理職に占める女性管理職者の割合をコンサルタント職・業務職とも40%に引き上げます。

<付随的に掲げる目標>

男性の育児休業平均取得期間を、2026年までに20日以上に引き上げます。

3. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

4. 取組計画 — 課題解決に向けた方策

Diversity マネジメント実現のための「意識」と「行動変容」が伴うマネジメント改革推進

- ① 「JAC Group Diversity & Inclusion Steering Committee」を立ち上げ、そこに「Women Empowerment チーム」を設ける。社内女性ロールモデル像を描き、社員主体型で女性活躍に向けた活動の推進を図る。
- ② 360度フィードバックを全管理職に実施し、それに基づいたマネージャー/リーダーシップ研修を年間通して実施。HR が伴走したコーチング型フォローで行動変容を定点観測し、健全な対話が出来、且つ多様性への受容と尊重が出来るマネジメント資質の大幅な改善を図る。

以上